



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE  
JANEIRO**

**FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS  
CONTÁBEIS - FACC**

**HENRIQUE NOGUEIRA**

**A VIDA DE PICA PAU: PERCEPÇÕES DE *TRAINEES* DE  
AUDITORIA E CONSULTORIA**

**RIO DE JANEIRO**

**2018**

**HENRIQUE NOGUEIRA**

**A VIDA DE PICA PAU: PERCEPÇÕES DE *TRAINEES* DE  
AUDITORIA E CONSULTORIA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Administração e Ciências Contábeis da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como requisito para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis.

**Orientadora: Cláudia Cruz**

**RIO DE JANEIRO**

**2018**

## RESUMO

O estudo tem como objetivo analisar a percepção dos *trainees* das firmas de Auditoria e Consultoria que estudam no curso de graduação em Ciências Contábeis em relação aos fatores que os motivaram a buscar esse mercado de trabalho, as dificuldades que possivelmente enfrentam para conciliar o trabalho com o estudo, os desafios da carreira e seus objetivos profissionais. Foi utilizado um questionário *online* para obtenção dos dados, conseguindo uma amostra de 32 estudantes que são *trainees* em empresas do ramo de auditoria. Após a análise dos dados, foi possível identificar que os *trainees* procuram essas empresas por causa do plano de carreira, experiência, aprendizado e crescimento profissional que as empresas podem proporcionar. Entretanto, os *trainees* relataram que possuem dificuldades para conciliar a vida acadêmica com o trabalho, pois as empresas exigem dedicação total, submetendo-os a longas jornadas de trabalho, o que pode dificultar ou até mesmo impossibilitar que estudantes tenham tempo para se dedicarem as suas obrigações acadêmicas.

**Palavras-chave:** *Trainee*. Dificuldades. Carreira. Graduação.

## **ABSTRACT**

The objective of this study is to analyze Audit and Consulting firm trainees' perception who take Accounting Sciences in relation to the factors that motivated them to seek this labor market, the difficulties that they possibly face to reconcile their jobs with their studies, career challenges and career goals. An online questionnaire was used to obtain the data, obtained from 32 students who are trainees in companies in the auditing area. After analyzing the data, it was possible to identify that trainees are looking for these companies mainly because of the career plan, experience, learning and professional growth that companies can provide. However, the trainees reported that they have difficulties to reconcile academic life with work, because companies require full dedication, subjecting them to long hours of work, which may hinder or even make it impossible for students to have time to devote their time to academic duties.

**Key-words:** Trainee. Difficulties. Career. Graduation.

## **LISTA DE FIGURAS**

<b>FIGURA 1 - SUCESSÃO DE CARGOS NA CARREIRA EM UMA FIRMA DE AUDITORIA.....</b>	<b>13</b>
---	-----------

## LISTA DE TABELAS

<b>TABELA 1 – GÊNERO.....</b>	<b>15</b>
<b>TABELA 2 – FAIXA ETÁRIA.....</b>	<b>15</b>
<b>TABELA 3 – INSTITUIÇÃO DE ENSINO.....</b>	<b>16</b>
<b>TABELA 4 – MODALIDADE DO CURSO.....</b>	<b>16</b>
<b>TABELA 5 – TURNO DO CURSO.....</b>	<b>16</b>
<b>TABELA 6 - FATORES DE MOTIVAÇÃO PARA INGRESSAR NO RAMO DE AUDITORIA.....</b>	<b>17</b>
<b>TABELA 7 - OBJETIVOS DE CARREIRA NO RAMO DE AUDITORIA.....</b>	<b>19</b>
<b>TABELA 8 - DIFICULDADES DA CARREIRA DE AUDITORIA.....</b>	<b>20</b>
<b>TABELA 9 - OS <i>TRAINEES</i> CONCILIAM O TRABALHO COM O ESTUDO?.....</b>	<b>21</b>
<b>TABELA 10 - DIFICULDADES NA CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E ESTUDO.....</b>	<b>22</b>

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>7</b>
<b>2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA.....</b>	<b>9</b>
2.1 PERFIL DOS ESTUDANTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS NO BRASIL.....	9
2.2 DESAFIOS DA CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E ESTUDO NA EDUCAÇÃO SUPERIOR.....	10
2.3 CARREIRA NAS FIRMAS DE AUDITORIA.....	11
<b>3 METODOLOGIA.....</b>	<b>14</b>
<b>4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....</b>	<b>15</b>
4.1 PERFIL DOS <i>TRAINEES</i> .....	15
4.2 CARREIRA EM AUDITORIA.....	17
4.3 CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA ACADÊMICA E O TRABALHO.....	21
4.4 CONHECIMENTO ADQUIRIDO NO AMBIENTE ACADÊMICO E NO TRABALHO.....	23
4.5 EXPERIÊNCIAS COMO <i>TRAINEES</i> .....	23
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>25</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>27</b>
<b>APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA.....</b>	<b>30</b>

## 1 INTRODUÇÃO

PricewaterhouseCoopers (PWC), KPMG, Deloitte Touche Tohmatsu (Deloitte), Ernst & Young (EY), Grant Thornton Brasil, BDO, Mazars, entre outras, são algumas das principais referências mundiais quando se trata de empresas do ramo de Auditoria e Consultoria. As quatro primeiras, também conhecidas como *Big Four*, são as quatro grandes empresas globais do ramo de prestação de serviços de auditoria e consultoria (tributária, gestão de negócios, etc).

Em busca de talentos, essas empresas oferecem planos de carreira atrativos e bem estruturados, para estudantes e recém-formados em diversas áreas, submetendo-os a um longo e concorrido processo seletivo, que geralmente são para cargos de *trainee*. Os estudantes e profissionais recém-formados que atuam nessas empresas são conhecidos como “pica pau”. Caldas (1995, p. 94) afirma que “pica pau” é “o termo pelo qual se designa o *trainee* que, devido à sua inexperiência, tem dúvidas constantes e “cutuca” os seus superiores o tempo todo, até saber tudo o que precisa”.

Os processos seletivos atraem milhares de candidatos em todo Brasil, conforme relatado em uma matéria da revista Valor Econômico (2015). Segundo Lima, Santos e Maia (2014), o plano de carreira é o principal motivador da busca por uma vaga. Outro fator de motivação é o aprendizado obtido no dia a dia.

Para Peleias et al (2011, p. 500) “a aquisição de conhecimentos, habilidades, competências e valores dependem de um ensino que faça a ponte entre a teoria e a prática, ligando ciência e trabalho”. Sendo assim, o aprendizado extraclasse e empírico é considerado como muito importante na complementação da formação do estudante e é de suma importância avaliar as percepções dos estudantes, para que seja possível entender o cenário o qual estão inseridos, seus objetivos e expectativas. Entretanto, é necessário também olhar cuidadosamente para formação acadêmica.

Segundo Cardoso e Sampaio (1994), os estudantes com nível superior completo têm maiores possibilidades de conseguirem cargos de maior prestígio e altos salários, ao contrário daqueles que trabalham e estudam. Sendo assim, é importante que o estudante não deixe de lado as exigências acadêmicas e priorize apenas o trabalho, uma vez que está passando por um processo intenso de formação.



Nesse contexto, esta pesquisa tem como objetivo principal, analisar a percepção dos *trainees* das empresas de Auditoria e Consultoria que estudam no curso de graduação em Ciências Contábeis, tanto de instituições privadas quanto de públicas do Rio de Janeiro, em relação aos fatores que os motivaram a buscar esse mercado de trabalho. Adicionalmente, pretende-se identificar as dificuldades que possivelmente enfrentam para conciliar o trabalho com o estudo, os desafios da carreira e seus objetivos profissionais.

Analisar a visão dos *trainees* sobre suas carreiras profissionais e acadêmicas pode ajudar a compreender o cenário o qual estão inseridos. Justifica-se pela importância da temática às empresas de auditoria e consultoria e aos discentes, para que sejam debatidos os riscos e possíveis consequências negativas que a carreira pode trazer aos alunos.

Sendo assim, busca-se responder os seguintes questionamentos: Quais os fatores que motivam os estudantes universitários a procurar uma empresa de Auditoria e Consultoria? Quais as dificuldades para conciliar estudo e trabalho?

## 2 REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### 2.1 PERFIL DOS ESTUDANTES DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS NO BRASIL

“A maioria das vagas e matrículas no ensino superior é para o turno da noite” especialmente para o curso de Ciências Contábeis, é o que revelam Peleias et al (2007, p. 83-84). Os autores ainda ressaltam que “o curso à noite é a solução para muitos frequentarem o nível superior e para a democratização do ensino universitário brasileiro”. Em sua pesquisa foi identificado que a maioria dos estudantes do curso de Ciências Contábeis trabalha, sendo importante destacar que isso só é possível pelo fato do curso ser noturno.

Em sua pesquisa sobre a satisfação dos estudantes com o curso de Ciências Contábeis, Richartz et al (2017) identificaram que em sua maioria os estudantes ingressam na graduação logo após sua formação no ensino médio. Contudo, segundo Peleias et al (2007, p. 89) apesar de “problemas financeiros afetarem o desempenho no curso” essa dificuldade afeta mais estudantes mais velhos, pois os jovens “muitas vezes contam com algum tipo de ajuda familiar”. Porém esse “perfil de estudante trabalhador, que ajuda a família financeiramente e ingressa muito cedo no mercado de trabalho, assume responsabilidades múltiplas: a de contribuir no sustento da família e se manter como estudante” (TAKAKURA, 1992 apud PANUCCI, 2010, p. 28). Com isso, “poucos estudantes têm claramente definido quais funções querem desempenhar no momento de atuarem no mercado de trabalho” (MARION, 1999 apud PANUCCI, 2010, p. 28).

Eserdo e Quintana (2007 apud PANUCCI, 2010, p. 30) caracterizam o perfil estudantil como “composto pelo crescimento da participação feminina, interesse no mercado de trabalho através de estágio e outras oportunidades, como concursos, e os estudantes se identificam com a área contábil”. Os autores ratificam as constatações feitas por Peleias et al (2007), Takakura (1992) e Marion (1999) de que o perfil dos estudantes de ciências contábeis é definido, entre outras características, por trabalhadores.

Para o contador existem amplas opções de continuidade e especificações para sua carreira. Os estudantes, em sua maioria, já sabem qual caminho seguir ao final do curso, é o que indica a pesquisa de Strassburg, Garcia e Oliviera (2006 apud PANUCCI, 2010, p. 30) na qual identificaram que após a graduação, pretendem continuar os estudos nas áreas de Auditoria, Contabilidade Gerencial e Perícia Contábil.

## 2.2 DESAFIOS DA CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E ESTUDO NA EDUCAÇÃO SUPERIOR

Ao ingressar em uma instituição de educação superior, os universitários passam por um processo de formação intensiva. Porém, segundo Santos (1995 apud FURLANI, 1998, p. 161) “a formação e o desempenho profissional tendem a fundir-se em um só processo produtivo, sendo sintomas as exigências de educação permanente, de reciclagem, e o aumento de adultos e trabalhadores-estudantes entre a população estudantil”. Furlani (1998, p. 168) segrega os universitários entre o “trabalhador-estudante”, “estudante-trabalhador” e o não trabalhador. O “trabalhador-estudante” é aquele que além de se sustentar, sustenta sua família. É um “perfil que lhe acarreta grandes responsabilidades e dependência total de seu trabalho, já que sua contribuição econômica para a família é primordial”. Já o “estudante-trabalhador” é aquele que apesar de trabalhar recebe ajuda da família.

Em sua pesquisa sobre os estudantes em cursos noturnos de instituições de ensino superior na cidade de Santos em São Paulo, Furlani (1998) constatou que a maioria dos universitários dos cursos noturnos é composta por trabalhador-estudante e que poucos nunca haviam trabalhado. Para Cardoso e Sampaio (1994) há a ideia de que o trabalho e o estudo são mutuamente excludentes, visto que:

o que caracteriza o jovem trabalhador é sua precoce inserção no mercado de trabalho, através do exercício de uma ocupação de pouco prestígio e baixa remuneração. Em uma situação oposta, encontram-se os jovens que, por prolongarem sua formação escolar, - incluindo a formação de nível superior - postergam também sua entrada no mercado de trabalho. Todavia, uma vez inseridos nesse mercado, os jovens diplomados passam a ocupar cargos de prestígio e a obter salários elevados (CARDOSO; SAMPAIO, 1994, p. 1).

Ainda assim muitas vezes os universitários precisam conciliar o estudo com o trabalho. Para Brito, Souza e Oliveira (2007) esta situação “acarreta uma rotina estafante de estudo e trabalho, que dificulta o processo de leitura, reflexão, pesquisa e aprendizagem”. E ainda segundo Cardoso e Sampaio (1994):

o trabalho do estudante tanto prejudica seu desempenho em atividades ligadas ao aprendizado como também reduz seu grau de envolvimento com o ambiente acadêmico. É como se pelo fato de trabalhar, o jovem deixasse de gozar plenamente sua condição de estudante e a experiência do trabalho estivesse deslocada (CARDOSO; SAMPAIO, 1994, p. 3).

De acordo com a pesquisa realizada por De Paula e Vagas (2013 apud CARVALHO, 2017, p. 20) “sobre a questão dos cursos noturnos dos institutos federais de ensino superior da

região metropolitana do Rio de Janeiro no curso de Pedagogia”, grande parte dos estudantes trabalha em horário comercial e isso acaba sendo um problema, pois as aulas se iniciam às 18 horas.

Com isso grande parte dos alunos não consegue chegar no horário de início da aula, acarretando em uma perda significativa de carga horária, isso se dá pela falta de uma legislação que respalde o estudante trabalhador no que diz respeito ao tempo de locomoção ao local de estudo, mas essa é apenas uma das dificuldades enfrentadas pelos estudantes trabalhadores (DE PAULA; VAGAS, 2013 apud CARVALHO, 2017, p. 20).

Furlani (1998, p. 170) também identificou em sua pesquisa que boa parte dos estudantes cumpre jornada de trabalho de 44 horas semanais, “dorme pouco, alimenta-se mal, alguns fazem deslocamentos interurbanos, possuindo pouco ou quase nenhum tempo para estudo, além das condições em seu trabalho também não serem propícias à troca de ideias ou de materiais de estudo”.

Em outra pesquisa realizada por Corrêa et al. (2006 apud CARVALHO, 2017, p. 21) na qual é analisado o perfil de estudantes do curso de enfermagem, percebeu-se certa dificuldade em apresentar aos alunos que a proposta da graduação é mais do que apenas o aprofundamento das técnicas já utilizadas em seu dia a dia profissional.

### 2.3 CARREIRA NAS FIRMAS DE AUDITORIA E CONSULTORIA

A principal porta de entrada em uma empresa de auditoria são os Programas de *Trainees* de Auditoria/Consultoria. “Realmente, a regra geral é que a principal via de acesso para o individuo seja aquilo a que se denomina um programa de *trainee*”, afirma Caldas (1995, p. 90). A partir desses programas, as empresas selecionam os futuros talentos e permitem que jovens universitários e recém-formados ingressem no mercado de trabalho.

Uma importante estratégia para se recrutar novos talentos nas empresas de Auditoria, são os programas de *Trainee*, que as empresas selecionam talentos que futuramente venham a desempenhar papéis decisivos dentro dessas organizações. Assim, renovam o quadro de funcionários e adaptam-se às mudanças de gerações, além de tornar os colaboradores mais bem qualificados (PWC, 2014 apud JUNIOR; MARTINS, 2015, p. 6).

Os processos seletivos são bastante rigorosos e longos, pois visam captar os candidatos mais qualificados e os que mais se enquadram no perfil da empresa.

Através das pessoas é possível atingir os objetivos da organização. Sendo assim, faz-se necessário um processo de seleção eficaz, procurando eleger profissionais qualificados para o preenchimento das vagas. Por isso, é importante atrair e reter os profissionais adequados e que possuam habilidades e competências capazes de

responder as exigências da empresa. Evitando futuros prejuízos e desperdícios por parte da organização (OLIVEIRA, 2003 apud LIMA; SANTOS; MAIA, 2014, p. 6).

A visão de Oliveira (2003 apud LIMA; SANTOS; MAIA, 2014) é confirmada pelas percepções de Lima, Santos e Maia (2014) reforçando a importância do processo seletivo. Caldas (1995, p. 90) afirma que “a maioria – se não todas – das principais empresas de auditoria instaladas no Brasil tem seus programas de *trainee* ativos já há muitos anos”.

“O plano de carreira é a principal motivação profissional” (LIMA; SANTOS; MAIA, 2014, p. 8) no contexto das auditorias, isto é, os candidatos buscam as firmas de auditoria visando oportunidade de carreira e crescimento constante. “Ter essa expectativa de crescimento muita vezes é mais importante do que o valor da remuneração mensal” (LIMA; SANTOS; MAIA, 2014, p. 8). Bittencourt et al. (2014, apud FEIJÓ, 2016, p. 24) afirmam que “os jovens são seduzidos pelas múltiplas possibilidades oferecidas pelas empresas e, por isso, acabam seguindo horários de trabalho bastante prolongados e, por vezes, concomitantes com o período de formação”.

Ao ingressar em uma empresa de auditoria, os *trainees* trabalham intensivamente e espera-se que coloquem o aprendizado em prática. Os *trainees* passam por avaliações constantes, visando sempre manter alto desempenho. Além disso, visa-se manter o padrão de qualidade dos serviços prestados pelas empresas. Em relação às constantes avaliações, e ao alto padrão de rendimento e entrega de resultados, Maximiano (1995 apud LIMA; SANTOS; MAIA, 2014) afirma que

a avaliação de desempenho é uma parte integrante da gestão de pessoas, onde nela se pode aprender a partir da experiência, identificar problemas, oferecer soluções e conhecer melhor o cargo e a pessoa avaliada. No processo de avaliação de desempenho, tanto o avaliador quanto o avaliado devem ter uma compreensão comum do que seja o desempenho esperado. Isso implica a necessidade de se especificarem objetivos e explicar os passos a serem dados para alcançá-los (MAXIMIANO, 1995 apud LIMA; SANTOS; MAIA, 2014, p. 7).

Ainda sobre carreira e crescimento profissional dentro das firmas de auditoria, Lima, Santos e Maia (2014, p. 8) afirmam que “as empresas de auditoria e consultoria seguem um padrão de carreira hierárquica”, onde “inicia-se a carreira como *trainee*”, seguindo sucessivamente à assistente, *sênior*, gerente, diretor e, finalmente, sócio. Caldas (1995) também aborda o assunto em sua pesquisa, na qual ele descreve a sucessão de cargos na carreira em uma firma de auditoria (Figura 1).

**FIGURA 1 – SUCESSÃO DE CARGOS NA CARREIRA EM UMA FIRMA DE AUDITORIA**

Cargo	Posição de Carreira
● "Trainee" de Auditoria	Em treinamento, em geral por 12 meses. Na prática, é subordinado a todos os <i>não-trainees</i> executando as tarefas mais simples e relegadas.
● Assistente de Auditoria	Auditor em início de carreira. Trabalha sob supervisão de um auditor encarregado, mas já orienta novatos.
● Auditor Encarregado	Primeiro nível de liderança, coordena pequena equipe. Subordina-se a um supervisor, mas já tem conhecimento técnico para ter maior autonomia.
● Auditor Supervisor	Primeiro nível de chefia formal, coordena equipes. Lidera as atividades no cliente e aloca atividades entre os integrantes da equipe.
● Gerente de Auditoria	Primeiro nível gerencial/diretivo. Responsável por uma "conta", isto é, um cliente específico, incluindo alocação de recursos e rentabilidade da conta.
● Diretor Sócio	Primeiro nível da empresa: pode tornar-se sócio. Responsável final por um conjunto de contas de clientes e seus gerentes.

Fonte: Caldas (1995, p. 91)

Conforme descrito na Figura 1, os *trainees* estão na base da hierarquia e são subordinados a todos os “*não-trainees*”. De assistente a supervisor os profissionais são encarregados de atividades de maior complexidade conforme seu nível hierárquico. O cargo de gerente é o primeiro nível gerencial/ diretivo, responsável pela liderança das equipes. O diretor sócio/ sócio é o topo da carreira, líder máximo do sistema hierárquico. As percepções de Caldas (1995) são reforçadas por Lima, Santos e Maia (2014, p. 8) que afirmam que “nos primeiros níveis de carreira, as principais atribuições e execução de tarefas estão sob orientação de um líder. Esse papel de liderança cabe aos gerentes. Nos projetos de maior dimensão, a liderança está diretamente com os sócios”.

Coelho, Camargo e Dutra (2015, p. 5) também confirmam as percepções relacionadas às tarefas dos *trainees*. “Nos primeiros anos de carreira as tarefas atribuídas aos iniciantes são de cunho operacional, tendo em vista a pouca experiência e conhecimento dos profissionais de auditoria”.

### 3 METODOLOGIA

O presente estudo apresenta abordagem qualitativa e natureza descritiva. Elaborou-se um questionário visando coletar dados suficientes para que fosse possível avaliar a percepção dos *trainees* em relação a suas vidas profissionais e acadêmicas, como por exemplo, prós e contras da profissão (benefícios e dificuldades), desafios da carreira, entre outros dados acadêmicos como turno de estudo e frequência, conforme apêndice A.

Primeiramente, elaborou-se o questionário contendo perguntas consideradas relevantes para obter o conteúdo necessário para colocar na pesquisa. Fez-se um teste prévio com duas pessoas que não responderam a pesquisa, para verificar a coerência dos questionamentos e a aplicabilidade do questionário.

Utilizou-se a ferramenta “*Google Forms*” para criação e envio do questionário, visando maior alcance. A ferramenta também foi útil para melhor controle das informações obtidas e para análise.

A amostra foi composta por estudantes do curso de graduação em Ciências Contábeis de instituições públicas e privadas do Rio de Janeiro. A pesquisa foi enviada por *email* para os estudantes da UFRJ, destinada aos estudantes que são *trainees* em firmas de auditorias e consultoria. Esses alunos divulgaram a pesquisa nas empresas, visando obter mais respondentes e também os de instituições privadas. Alguns *trainees* foram contatados via *LinkedIn*. A amostra obtida foi de 32 respondentes.

Os dados obtidos através do questionário foram analisados e, partir da análise, espera-se responder a problematização da pesquisa.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

O questionário foi aplicado nos meses de junho e julho de 2018 via *email*, conseguindo uma amostra de 32 respondentes.

### 4.1 PERFIL DOS *TRAINEES*

Foi identificado, conforme Tabela 1, que 62,5% da amostra é do sexo masculino. “No entanto, nos últimos anos, tem-se observado uma maior preocupação por parte dessas empresas no sentido de criar políticas de promoção da diversidade de gêneros” (DELOITTE, 2015; EY, 2015; KPMG, 2015; PWC, 2015 apud CRUZ et al, 2016, p. 2).

**TABELA 1 - GÊNERO**

Gênero	<i>Big Four</i>		Demais Empresas		Quantidade Total	Total %
	Quantidade	%	Quantidade	%		
Feminino	6	18,8%	6	18,8%	12	37,5%
Masculino	9	28,1%	11	34,4%	20	62,5%
<b>Total Geral</b>	<b>15</b>	<b>46,9%</b>	<b>17</b>	<b>53,1%</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa

A faixa etária predominante varia de 21 a 24 anos (50%) e de 25 a 30 anos (37,5%). Vale destacar que nenhum respondente possui mais de 30 anos, sendo assim, reforça-se que o perfil do *trainee* é um candidato mais jovem. Fortunato (2001, p. 17) esclarece que “é muito difícil recrutarem profissionais com grande grau de experiência na função. Eles preferem contratar jovens para que sejam treinados por eles”.

Almeida (1996 apud FORTUNATO, 2001, p. 17) confirma o percebido na pesquisa (Tabela 2) quando afirma que “é mais fácil formar um jovem, do que uma pessoa com mais idade. Já que os jovens aceitam receber menores salários. Assim, a maioria das empresas de auditoria estabelece limite de idade aos candidatos, que normalmente gira em torno de vinte e cinco a trinta anos”.

**TABELA 2 – FAIXA ETÁRIA**

<i>Big Four</i>	Demais Empresas
-----------------	-----------------



<b>Faixa Etária</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>	<b>Quantidade Total</b>	<b>Total %</b>
17 a 20	0	0%	4	12,5%	4	12,5%
21 a 24	10	31,3%	6	18,8%	16	50,0%
25 a 30	5	15,6%	7	21,9%	12	37,5%
Acima de 30	0	0%	0	0%	0	0%
<b>Total Geral</b>	<b>15</b>	<b>46,9%</b>	<b>17</b>	<b>53,1%</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa

A maioria dos *trainees* que responderam a pesquisa é de instituições públicas (84,4%) e de cursos presenciais (96,9%), conforme Tabelas 3 e 4, respectivamente. Apenas um respondente faz o curso a distancia e o mesmo diz conseguir conciliar o trabalho com o estudo perfeitamente. Em relação ao turno do curso, 87,5% estuda à noite (Tabela 5). Três estudantes estão matriculados no turno integral e um no diurno.

**TABELA 3 – INSTITUIÇÃO DE ENSINO**

<b>Instituição de Ensino</b>	<b>Big Four</b>		<b>Demais Empresas</b>		<b>Quantidade Total</b>	<b>Total %</b>
	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>		
Privada	1	3,1%	4	12,5%	5	15,6%
Pública	14	43,8%	13	40,6%	27	84,4%
<b>Total Geral</b>	<b>15</b>	<b>46,9%</b>	<b>17</b>	<b>53,1%</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa

**TABELA 4 – MODALIDADE DO CURSO**

<b>Modalidade do Curso</b>	<b>Big Four</b>		<b>Demais Empresas</b>		<b>Quantidade Total</b>	<b>Total %</b>
	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>	<b>Quantidade</b>	<b>%</b>		
A distância	0	0%	1	3,1%	1	3,1%
Presencial	15	46,9%	16	50,0%	31	96,9%
<b>Total Geral</b>	<b>15</b>	<b>46,9%</b>	<b>17</b>	<b>53,1%</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa

Dentre os estudantes dos turnos integral e diurno, todos afirmam que conseguem conciliar o trabalho com estudo, porém é muito difícil. Um deles explica que “por ser uma faculdade integral, sempre está trabalhando ou estudando muito cansado, às vezes acaba não rendendo tanto”. Os outros afirmam dormir pouco e ter dificuldade para ir às aulas.

**TABELA 5 – TURNO DO CURSO**

Turno do Curso	<i>Big Four</i>		Demais Empresas		Quantidade Total	Total %
	Quantidade	%	Quantidade	%		
Diurno	1	3,1%	0	0%	1	3,1%
Integral	0	0%	3	9,4%	3	9,4%
Noturno	14	43,8%	14	43,8%	28	87,5%
<b>Total Geral</b>	<b>15</b>	<b>46,9%</b>	<b>17</b>	<b>53,1%</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Fonte: Dados da pesquisa

#### 4.2 CARREIRA EM AUDITORIA

A amostra está bem dividida entre *trainees* de *Big Four* (46,9%) e das demais empresas (53,1%). Os *trainees* consideram o plano de carreira um fator influenciador para ingressar no ramo de Auditoria. Oito dos *trainees* das *Big Four* e seis das demais indicam o plano de carreira como principal motivador para seguir nesse ramo.

**TABELA 6 – FATORES DE MOTIVAÇÃO PARA INGRESSAR NO RAMO DE AUDITORIA**

Itens	<i>Big Four</i>		Demais Empresas		Frequência Total	Total %
	Frequência	%	Frequência	%		
Plano de Carreira	8	25,0%	6	18,8%	14	43,8%
Aprendizado	4	12,5%	5	15,6%	9	28,1%
Experiência	3	9,4%	1	3,1%	4	12,5%
Remuneração	1	3,1%	3	9,4%	4	12,5%
Projeção de Carreira	1	3,1%	0	0,0%	1	3,1%
Satisfação Pessoal	1	3,1%	0	0,0%	1	3,1%
Oportunidades	0	0,0%	1	3,1%	1	3,1%
Afinidade	0	0,0%	1	3,1%	1	3,1%
Interesse na área	0	0,0%	1	3,1%	1	3,1%

Fonte: Dados da pesquisa

Schuster e Dias (2012) ratificam que o plano de carreira é uma forma de atratividade e de retenção de talentos, mostrando ao empregado que a empresa está atenta e disposta a proporcionar reconhecimento e oportunidade de crescimento. Furbino (2008 apud SCHUSTER; DIAS, 2012, p. 4) confirma que o plano de carreira contribui “para a valorização dos profissionais da empresa, concebendo-os como um ser humano que possui talentos, conhecimentos, capacidades, anseios e necessidades diversas e é capaz de contribuir e muito para que a empresa faça a diferença no mercado”.

Lima, Santos e Maia (2014, p. 8) asseguram que “ter essa expectativa de crescimento muita vezes é mais importante do que o valor da remuneração mensal”. É possível perceber isso entre os respondentes, dos quais apenas quatro apontam a remuneração como motivador.

Dez dos respondentes (quatro das *Big Four* e seis das demais) têm como objetivo de carreira no ramo de auditoria e consultoria o crescimento profissional. O plano de carreira bem estruturado impacta positivamente ao *trainee* alcançar seu objetivo. Dois dos *trainees* citam a rápida projeção de carreira que as empresas desse ramo podem proporcionar. Assim, quando o empregado sai da firma, ele pode conseguir uma posição de maior prestígio ou até mesmo de chefia em outras companhias.

Boa parte dos *trainees* objetivam o conhecimento e a experiência que esse ramo pode proporcionar. Eles passam por intensivos treinamentos antes de começarem a atuar nos clientes. Esses treinamentos “contribuirão para a sua qualificação, que vão desde o *coaching* de profissionais seniores até qualificações por cursos de atualização, palestras, experiências práticas e experiências educacionais”. (EY, 2014; DELOITTE, 2014 apud JUNIOR; MARTINS, 2015, p. 6).

**TABELA 7 – OBJETIVOS DE CARREIRA NO RAMO DE AUDITORIA**

Itens	<i>Big Four</i>		Demais Empresas		Frequência Total	Total %
	Frequência	%	Frequência	%		
Crescimento Profissional	4	12,5%	6	18,8%	10	31,3%
Aprendizado	2	6,3%	6	18,8%	8	25,0%
Experiência	3	9,4%	4	12,5%	7	21,9%
Especialização na área	2	6,3%	1	3,1%	3	9,4%
Rápida projeção de carreira	1	3,1%	1	3,1%	2	6,3%
Remuneração	2	6,3%	0	0,0%	2	6,3%
Ampliar visão de mercado	0	0,0%	1	3,1%	1	3,1%
Não pretendo seguir no ramo	1	3,1%	0	0,0%	1	3,1%
Empreender	0	0,0%	1	3,1%	1	3,1%
Colocar em prática meu potencial	0	0,0%	1	3,1%	1	3,1%

Seguir Carreira	0	0,0%	1	3,1%	1	3,1%
-----------------	---	------	---	------	---	------

Fonte: Dados da pesquisa

Contudo, os respondentes apontam que existem dificuldades na carreira. Dentre as dificuldades apontadas destacam-se a carga horária excessiva de trabalho, a conciliação com a vida pessoal e acadêmica e a baixa remuneração.

Cinco dos *trainees* das *Big Four* e dois das demais consideram que a principal dificuldade é a carga horária excessiva. Conforme apresentado por Anderson-Gough, Grey e Robson (2005 apud CRUZ et al, 2016, p. 9), “a carreira de auditoria exige muitas horas de trabalho”. Os auditores “trabalham no mínimo 8 horas por dia. Porém, em períodos de alta demanda, essas horas trabalhadas variam, em media, entre 12 e 14 horas, podendo chegar até a 20 horas”.

Devido à alta carga horária, os *trainees* afirmam ter dificuldades em conciliar o trabalho com a vida pessoal e acadêmica. Doze *trainees* citaram esses dois aspectos como as principais dificuldades da carreira. Conforme a pesquisa de Feijó (2016, p. 83) sobre a vivência em uma *Big Four* e como influenciou na carreira dos contadores, foi constatado que os auditores “recebem remuneração baixa até o cargo de sênior”. Esse aspecto também foi abordado pelos *trainees* da amostra. Cinco disseram que a baixa remuneração é a principal dificuldade da carreira.

**TABELA 8 – DIFICULDADES DA CARREIRA DE AUDITORIA**

Itens	<i>Big Four</i>		Demais Empresas		Frequência Total	Total %
	Frequência	%	Frequência	%		
Conciliar vida pessoal com o trabalho	5	15,6%	2	6,3%	7	21,9%
Carga horária excessiva de trabalho	5	15,6%	2	6,3%	7	21,9%
Baixa remuneração	3	9,4%	2	6,3%	5	15,6%
Conciliar estudo e trabalho	0	0,0%	5	15,6%	5	15,6%
Pressão	1	3,1%	1	3,1%	2	6,3%
Não há dificuldade	0	0,0%	2	6,3%	2	6,3%
Cansaço	1	3,1%	0	0,0%	1	3,1%
Competitividade e corrupção	0	0,0%	1	3,1%	1	3,1%
Cronograma	0	0,0%	1	3,1%	1	3,1%

Falta de treinamento inicial e suporte	0	0,0%	1	3,1%	1	3,1%
Inúmeros ramos dos clientes	0	0,0%	1	3,1%	1	3,1%
Prever o futuro baseado nas suas ações	1	3,1%	0	0,0%	1	3,1%
Rotina de trabalho	1	3,1%	0	0,0%	1	3,1%
Rotina de viagens	1	3,1%	0	0,0%	1	3,1%
Reconhecimento	1	3,1%	0	0,0%	1	3,1%
Não ter rotina	0	0,0%	1	3,1%	1	3,1%

Fonte: Dados da pesquisa

#### 4.3 CONCILIAÇÃO ENTRE A VIDA ACADÊMICA E O TRABALHO

A pesquisa identificou, conforme Tabela 9, que três *trainees* não conseguem conciliar a vida acadêmica com o trabalho, vinte e quatro conciliam, porém com dificuldade. Apenas cinco respondentes disseram que conciliam perfeitamente a rotina. Quando perguntado se houve reprovação em disciplinas, dezessete dos respondentes disseram ter reprovado em uma ou mais disciplinas. Dos *trainees* que responderam não terem reprovado, vale ressaltar a resposta de um deles: “não reprovei devido às noites em claro. Atualmente durmo 4h por dia”. Isso demonstra que há estudantes que para suprir a falta de tempo para estudar, precisam abdicar do tempo que teriam para descansar, o que pode prejudicar a qualidade de vida e até mesmo refletir negativamente no desempenho acadêmico e profissional devido ao cansaço.

Em relação ao coeficiente de rendimento (CR), catorze afirmam que o CR reduziu após ingressar em uma firma de auditoria. A redução do CR e as reprovações em disciplinas podem ser consequência da falta de tempo para dedicar-se às atividades acadêmicas, já que, conforme abordado por Feijó (2016), a carreira de auditoria requer disponibilidade para viajar e rotinas de trabalho que podem ser superior a oito horas diárias.

**TABELA 9 – OS *TRAINEES* CONCILIAM O TRABALHO COM O ESTUDO?**

Resposta	<i>Big Four</i>		Demais Empresas		Total	
	Quantidade	%	Quantidade	%	Quantidade	%
Não	2	6,3%	1	3,1%	3	9,4%

Sim, até certo ponto	1	3,1%	4	12,5%	5	15,6%
Sim, mas é muito difícil	9	28,1%	10	31,3%	19	59,4%
Sim, perfeitamente	3	9,4%	2	6,3%	5	15,6%
<b>Total Geral</b>	<b>15</b>	<b>46,9%</b>	<b>17</b>	<b>53,1%</b>	<b>32</b>	<b>100%</b>

Vinte e quatro dos respondentes citam falta de tempo para estudar, comparecer às aulas e conciliar os horários como as principais dificuldades na conciliação da vida acadêmica com o trabalho. Feijó (2016) afirma que

quando ingressam ainda estudantes, suas demandas profissionais podem fazer com que os estudos universitários fiquem prejudicados em função da ausência em sala de aula. A falta de tempo para os estudos, em decorrência dessa dedicação à empresa, pode fazer com que muitos contadores protelem sua formatura em alguns semestres e, até mesmo, alguns anos (FEIJÓ, 2016, p. 16).

A constatação de Feijó fica clara em duas respostas obtidas no questionário. Um dos *trainees* afirma que “na época de pico fica muito difícil comparecer às aulas”. Já outro respondente diz que a principal dificuldade é “o tempo para conseguir estudar. Auditoria exige muitas horas extras e viagens”.

Outras dificuldades foram apontadas pelos respondentes, como: carga horária de trabalho muito exigente, excesso de trabalho e cansaço. A “excessiva carga horário do trabalho dificulta o meu cronograma de estudos” afirma um respondente.

**TABELA 10 – DIFICULDADES NA CONCILIAÇÃO ENTRE TRABALHO E ESTUDO**

Itens	<i>Big Four</i>		Demais Empresas		Frequência Total	Total %
	Frequência	%	Frequência	%		
Falta de tempo para estudar	9	28,1%	6	18,8%	15	46,9%
Conciliar o horário	3	9,4%	2	6,3%	5	15,6%
Excesso de trabalho	3	9,4%	2	6,3%	5	15,6%
Comparecer às aulas	2	6,3%	2	6,3%	4	12,5%
Cansaço	0	0,0%	3	9,4%	3	9,4%
Nenhuma	0	0,0%	2	6,3%	2	6,3%
Dormir	0	0,0%	2	6,3%	2	6,3%
Distância entre casa, trabalho e faculdade	0	0,0%	1	3,1%	1	3,1%
Psicológico	1	3,1%	0	0,0%	1	3,1%

Fonte: Dados da pesquisa

#### 4.4 CONHECIMENTO ADQUIRIDO NO AMBIENTE ACADÊMICO E NO TRABALHO

Para a maioria dos respondentes, as disciplinas ofertadas no curso de ciências contábeis contribuem para o trabalho, porém, eles informam que são apenas matérias diretamente ligadas à auditoria e contabilidade, como por exemplo, contabilidade “básica, intermediária e avançada, assim como auditoria I e II” afirma um dos respondentes. Outro *trainee* afirma que “de forma geral, apenas as disciplinas de auditoria [contribuem]. As disciplinas ofertadas estão distantes da realidade do mercado”. Corroborando com o anterior, um respondente considera que todas as disciplinas contribuem “mas ainda assim devem muito, quando se trata da realidade contábil de uma entidade, a contabilidade dada é muito superficial”.

Vinte dos respondentes consideram que as aprendizagens do trabalho ajudam nas disciplinas da faculdade. Um dos *trainees* acredita que as aprendizagens adquiridas “ajudam a entender e fixar melhor os principais conceitos de contabilidade”. Outro respondente afirma que “ajudam a entender melhor a matéria, pois vejo na prática”. Um terceiro respondente diz que as aprendizagens ajudam em “todas as matérias, o trabalho é mais eficiente que a faculdade, pois sai do campo da teoria”.

Porém há também aqueles que consideram que as aprendizagens obtidas no trabalho não ajudam ou não tenham influência significativa nas disciplinas da graduação, conforme afirmado por um dos respondentes: “apenas contribuíram para alguns debates nas aulas de teoria das organizações e gestão da tecnologia”.

De forma geral, as aprendizagens adquiridas na graduação e no trabalho se complementam como afirma um respondente: “um complementa o outro”. Porém, há *trainees* com opiniões distintas, sendo um deles mais incisivo ao afirmar que “as matérias curriculares não representam similaridade com a vida real. Teoria e realidade pouco se encontram”.

#### 4.5 EXPERIÊNCIAS COMO *TRAINEES*

Os *trainees* foram questionados se, a partir de sua opinião ou experiência pessoal vale a pena ingressar em uma firma de auditoria enquanto estudante. Foram obtidas várias

respostas nas quais foram apontados alguns aspectos, sendo dois deles de maior frequência: quando ingressar em uma firma de auditoria e os benefícios e aprendizagens adquiridas no trabalho.

Treze *trainees* afirmam que vale a pena ingressar no ramo de auditoria enquanto estudante devido ao aprendizado obtido, plano de carreira, desenvolvimento profissional e complementação acadêmica. Um dos *trainees* afirma que vale a pena, pois “a prática (trabalho) consolida a parte teórica dada na faculdade”. “É uma grande bagagem para quem está começando uma carreira, onde pode-se obter grandes conhecimentos para que você possa subir dentro do seu plano de carreira esperado” afirma outro respondente. Outro *trainee* pondera que “vale muito a pena pelo aprendizado rápido que você adquire, é uma ótima escola para o mercado”. “O plano de carreira é bem estruturado e terá a oportunidade de trabalhar com diversas pessoas de diversos setores” cita outro respondente.

Caldas (1995, p. 92) apresenta que para grande parte dos *trainees* “a premissa de um crescimento ou de um aprendizado mais rápido dá ânimo” a eles. Sendo assim, as companhias “de certa forma, oferecem-lhes uma razão para suportar o trabalho duro, a aspereza do dia a dia, as viagens constantes, os serões, o plantão no verão e o pagamento menor do que teriam se trabalhassem para os (e não só nos) clientes”.

Onze *trainees* revelam que vale a pena ingressar enquanto estudante, mas depende de quando esse ingresso ocorrerá. Um respondente afirma que vale a pena “porém somente nos dois últimos períodos. Auditoria demanda tempo demais, então se ingressar antes, terá problemas nos estudos e qualidade de vida. Trabalha-se muito mesmo”. Outro acredita que vale a pena “mas somente se estiver próximo de concluir o curso, pois a carga horária é excessivamente alta e a remuneração é baixíssima”.

Seis respondentes acreditam não valer a pena ingressar na auditoria enquanto estudantes, pois afirmam, por exemplo, que “apesar de ajudar no conhecimento, não vale o esforço físico e mental pra manter os dois”, “a exigência de horas trabalhadas atrapalha na experiência e conhecimento acadêmico que todo aluno deve ter” e “pode atrasar muito a conclusão do seu curso, consequentemente atrasar seu crescimento profissional”.



## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo objetivou analisar a percepção dos *trainees* das empresas de Auditoria e Consultoria que estudam no curso de graduação em Ciências Contábeis do Rio de Janeiro em relação aos fatores que os motivaram a buscar esse mercado de trabalho, as dificuldades que possivelmente enfrentam para conciliar o trabalho com o estudo, os desafios da carreira e seus objetivos profissionais. Dada à importância do assunto, o desenvolvimento da pesquisa possibilitou compreender o cenário o qual estão inseridos.

Para coleta de dados, foi aplicado um questionário *online*, visando maior alcance. Obteve-se 32 respondentes como amostra de pesquisa, sem colher informações que pudessem identifica-los. Os questionamentos visaram extrair informações tais como dificuldades da carreira, dificuldades para conciliar a vida acadêmica e o trabalho, objetivos de carreira e o fator que motivou o ingresso no ramo de auditoria. Aspectos como gênero, modalidade e turno do curso, idade e onde trabalha (*Big Four* ou demais empresas), foram coletados para fins estatísticos e de comparação.

A pesquisa pôde mostrar que os estudantes buscam o ramo de auditoria visando, principalmente, experiência, aprendizado prático, plano de carreira e crescimento profissional acelerado. Muitos passam por desafios ao ingressar em uma firma de auditoria e consultoria, já que as empresas requerem dos *trainees* bastante dedicação ao trabalho, submetendo-os a longas jornadas de trabalho. Com isso, muitos *trainees* relataram que conciliar os estudos com o trabalho é uma tarefa árdua, necessitando, em alguns casos, abdicar-se de horas de sono para compensar a falta de tempo para estudar. Os *trainees* também afirmaram que têm dificuldades até mesmo de ir às aulas.

Apesar das dificuldades, observou-se que maioria dos *trainees* considera interessante ingressar em uma firma de auditoria e consultoria enquanto universitários, devido ao grande aprendizado e projeção de carreira que o ramo pode proporcionar. Entretanto, ressaltam que é mais adequado ingressar em uma dessas empresas quando o estudante estiver próximo à conclusão da graduação, já que a carga horária excessiva pode prejudicar o rendimento acadêmico e até mesmo postergar a conclusão do curso.

Uma limitação da pesquisa que pode ser destacada: foi obtida pequena amostra de estudantes de instituições privadas, sendo assim não foi possível comparar e perceber diferenças entre o ponto de vista de *trainees* que estudam em universidades públicas e

privadas. Como sugestão de futuras pesquisas, replicar a pesquisa para funcionários de cargos mais elevados das firmas de auditoria e consultoria, que estejam cursando pós-graduação, a fim de verificar se as percepções, de forma geral, se alteram ou são parecidas.

## REFERÊNCIAS

OLIVEIRA, C. R.; GOMES, G.; RAUSCH, R. B.; CUNHA, P. R. Aproximações entre o perfil do contador desejado pelo mercado e as matrizes curriculares de cursos de graduação em ciências contábeis. **Revista Eletrônica de Ciências da Educação**, Campo Largo, v. 10, n. 1, p. 47-68, jul de 2011.

FURLANI, Lúcia Maria Teixeira. **A claridade da noite**: os alunos do ensino superior noturno. São Paulo: Cortez, 1998.

COELHO, Gabriel Nilson; CAMARGO, Rita de Cássia Correa Pepinelli; DUTRA, Marcelo Haendchen. **Competências Exigidas nos Primeiros Anos da Carreira de Auditoria em uma “Big Four”**. In: CONGRESSO UFSC DE CONTROLADORIA E FINANÇAS, 6., 2015, Florianópolis. Disponível em: <[http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso\\_internacional/anais/6CCF/17\\_16.pdf](http://dvl.ccn.ufsc.br/congresso_internacional/anais/6CCF/17_16.pdf)>. Acesso em 07 jul. 2018.

FEIJÓ, Carla dos Santos. **A construção da trajetória profissional de contadores a partir da experiência em uma Big Four**. 2016. 150 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

VALOR ECONÔMICO. **Consultoria atrai até cem mil candidatos**. São Paulo, 19 ago. 2015. Disponível em: <<http://www.valor.com.br/carreira/4185234/consultoria-atrai-ate-cem-mil-candidatos>>. Acesso em: 04 jun. 2016.

CRUZ, N. G.; LIMA, G. H.; DURSO, S. O.; CUNHA, J. V. A. **Desigualdade de gênero em empresas de auditoria externa**. IN: CONGRESSO USP CONTROLADORIA E CONTABILIDADE, 16., 2016, São Paulo. Disponível em: <<http://www.congressousp.fipecafi.org/anais/artigos162016/297.pdf>>. Acesso em: 07 jul. 2018.

PANUCCI Filho, Laurindo. **Dificuldades e perspectivas dos estudantes de ciências contábeis da Universidade Federal do Paraná segundo o perfil socioeducacional**. 2010. 129 f. Dissertação (Mestrado em Contabilidade – Área de Concentração Contabilidade e Finanças) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010.

CARDOSO, Ruth C. L. e SAMPAIO, Helena. Estudantes universitários e o trabalho. **Revista Brasileira de Ciências Sociais** - v. 9, n. 26, p. 1-39, 1994.

PELEIAS, I. R.; MENDONÇA, J. F.; SLOMSKI, V. G.; FAZENDA, I. C. A.

Interdisciplinaridade no ensino superior: análise da percepção de professores de controladoria em cursos de ciências contábeis na cidade de São Paulo. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, Campinas; Sorocaba, v. 16, n. 3, p. 499-532, nov 2011.

RECH, Ilírio José; SANTOS, Leidimar Cândida; VIEIRA, Ivone Pereira.

Interdisciplinaridade: um estudo das grades curriculares dos cursos de graduação das instituições de ensino superior que oferecem cursos de graduação e mestrado em contabilidade. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 2, n. 2, p. 32-43, 2007.

JUNIOR, Vicente Bruno; MARTINS, Vidigal Fernandes. O mercado de trabalho para a profissão de auditor independente da geração Y. **Revista de Administração do Sul do Pará (REASP) - FESAR** – v. 2, n. 3, p. 1-12 Set/Dez – 2015.

BRITO, Lydia Maria Pinto; DE SOUZA, Tereza e DE OLIVEIRA, Patrícia Whebber Souza. O mestrando que trabalha – como estimular e criar condições favoráveis de leitura em tempo escasso? In: ENCONTRO DE ENSINO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 2., 2007, Recife. **Anais eletrônicos...** Recife: ANPAD, 2007.

Disponível em:

<[http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod\\_evento=18&cod\\_edicao\\_subsecao=307&cod\\_evento\\_edicao=35&cod\\_edicao\\_trabalho=8191](http://www.anpad.org.br/~anpad/eventos.php?cod_evento=18&cod_edicao_subsecao=307&cod_evento_edicao=35&cod_edicao_trabalho=8191)>. Acesso em: 07 jul. 2018.

SCHMIDT, P.; OTT, E.; SANTOS, J. L.; FERNANDES, A. C. Perfil dos alunos do curso de ciências contábeis de instituições de ensino do sul do Brasil. **ConTexto**, Porto Alegre, v. 12, n. 21, p. 87-104, 2012.

PELEIAS, I. R.; PETRUCCI, V. B. C.; GARCIA, M. N.; SILVA, D. Pesquisa sobre a percepção dos alunos do 1º ano de ciências contábeis na cidade de São Paulo em relação às dificuldades por eles percebidas no período noturno. **Revista Universo Contábil**, Blumenau, v. 4, n. 1, p. 81-94, 2008.

LIMA, Cléia Souza; SANTOS, Suélia Honória; MAIA, Anselmo Carrera. Plano de carreira nas empresas de auditoria e consultoria: práticas e consultoria. **Revista de Administração** – v. 4, n. 6, p. 1-15, 2014.

SCHUSTER, Marcelo da Silva; DIAS, Valéria da Veiga. Plano de carreira nos sistemas de gestão público e privado: uma discussão a luz das teorias motivacionais. **RAIMED - Revista de Administração IMED** – v. 2, n. 1, p. 1-17, 2012.

FORTUNATO, Thabata. **O processo de recrutamento, seleção e formação dos profissionais que atuam nas empresas de auditoria independente (um estudo multicaso).**

2001. 45 f. Monografia (Graduação em Ciências Contábeis) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001.

RICHARTZ, M. S.; ENSSLIN, S. R.; VALMORBIDA, S. M. I.; CARDOSO, T. L. Satisfação de discentes no curso de ciências contábeis em universidades públicas. **Sociedade, Contabilidade e Gestão**, Rio de Janeiro, v. 12, n. 2, mai/ago 2017.

CALDAS, Miguel Pinto. Socialização de novatos e ritos de passagem: o caso de um programa de “trainee” em auditoria no Brasil. **Revista da ESPM**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 87-99, 1995.

CARVALHO, Maikon Santos. **Trabalhadores estudantes de educação física**: uma análise das implicações do trabalho durante a graduação. 2017. 43 f. Monografia (Graduação em Educação Física) – Universidade Federal de Goiás, Goiânia, 2017.

LINS, L. S. **Auditoria**: Uma abordagem prática com ênfase na auditoria externa. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

### **PESQUISA SOBRE A PERCEPÇÃO DOS *TRAINEES* DE AUDITORIA E CONSULTORIA QUANTO A CONCILIAÇÃO ENTRE AS ATIVIDADES ACADÊMICAS E EXIGÊNCIAS, DOS UNIVERSITÁRIOS DA GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS.**

Esta pesquisa tem como objetivo analisar a percepção dos *trainees* das empresas de Auditoria e Consultoria que estudam no curso de graduação em Ciências Contábeis em relação aos fatores que os motivaram a buscar esse mercado de trabalho, as dificuldades que possivelmente enfrentam para conciliar o trabalho com o estudo, os desafios da carreira e seus objetivos profissionais. A pesquisa tem por finalidade coletar dados para que seja possível responder os seguintes questionamentos: Quais os fatores que motivam os estudantes universitários a procurar uma empresa de Auditoria e Consultoria? Quais as dificuldades para conciliar estudo e trabalho? Os respondentes não serão identificados. A pesquisa leva em média 5 minutos para ser respondida. Autor: Henrique Nogueira

\* Obrigatória

1. Gênero: \*

Masculino

Feminino

Prefiro não identificar

2. Faixa etária: \*

17 a 20

21 a 24

25 a 30

Acima de 30

3. Instituição de ensino em que estuda é: \*

Privada

Pública

4. Modalidade do curso: \*

Presencial

Semipresencial

À distância

5. Turno em que estuda: \*

Diurno

Vespertino

Noturno

Integral

6. A firma de auditoria/consultoria em que trabalha é: \*

*Big Four*

Demais empresas

7. Qual o principal fator que o motivou a ingressar nesse ramo de atuação? (Resposta curta, como por exemplo: plano de carreira, remuneração, etc) \*

8. Qual o seu principal objetivo de carreira no ramo de auditoria e consultoria? \*

9. De forma geral, qual é a principal dificuldade da carreira? \*

10. Você concilia o trabalho com os estudos? \*

Sim, perfeitamente

Sim, até certo ponto

Sim, mas é muito difícil

Não

11. Qual é a principal dificuldade na conciliação entre trabalho e estudo? \*

12. Após ingressar em uma empresa de auditoria e consultoria, seu CR diminuiu? \*

Sim

Não

13. Após ingressar em uma empresa de auditoria e consultoria, você foi reprovado por falta ou por nota em alguma disciplina? Se sim, em quantas? \*

14. As disciplinas do curso de Ciências Contábeis contribuem ou contribuíram para trabalho?

Se sim, quais são? \*

15. As aprendizagens do trabalho têm ajudado ou ajudaram nas disciplinas da faculdade? Se

sim, quais são as aprendizagens? \*

16. Em sua opinião ou a partir da sua experiência pessoal, vale a pena ingressar numa empresa de auditoria e consultoria enquanto estudante? Justifique.